

Gesetz vom , mit dem das Objektivierungsgesetz und das Gesetz über den Unabhängigen Verwaltungssenat Burgenland geändert werden

Der Landtag hat beschlossen:

Artikel I

Das Objektivierungsgesetz, LGB1.Nr. 56/1988, wird wie folgt geändert:

1. § 1 lautet:

"§ 1

(1) Jeder Erstaufnahme eines vom Geltungsbereich des Landesvertragsbedienstetengesetzes 1985, LGB1.Nr. 49, in der jeweils geltenden Fassung oder des Landesbeamtengesetzes 1985, LGB1. Nr. 48, in der jeweils geltenden Fassung erfaßten oder nach einem Kollektivvertrag entlohten Bediensteten in den Landesdienst hat eine öffentliche Ausschreibung voranzugehen.

(2) Eine Ausschreibung ist nicht einzuleiten:

1. für die Begründung eines befristeten Dienstverhältnisses, wenn Gegenstand eine Verwendung im Büro eines Mitgliedes der Landesregierung oder im Büro eines Landtagsklubs ist,
2. bei Besetzung einer Planstelle mit einem oder einer geeigneten Bediensteten einer inländischen Gebietskörperschaft oder eines Gemeindeverbandes oder
3. wenn nach einer Ausschreibung weniger Bewerber, die die Ausschreibungsbedingungen gemäß § 2 Abs. 1 und 2 er-

füllen, vorhanden sind, als Planstellen zu besetzen sind; dies gilt für die Besetzung einer solchen Planstelle und für die Dauer eines Jahres ab dem Zeitpunkt des Ablaufes der Bewerbungsfrist."

2. § 2 lautet:

"§ 2

(1) Die Ausschreibung ist von der Landesregierung durchzuführen und hat folgende Angaben zu enthalten:

1. die vorgesehene Beschäftigungsart und eine Aufgabenbeschreibung;
2. die vom Bewerber zu erbringenden fachlichen und persönlichen Anstellungserfordernisse;
3. die vom Bewerber zum Nachweis der Erfüllung der Anstellungserfordernisse beizubringenden Unterlagen;
4. die Adresse der Stelle, an die die Bewerbung zu richten ist.

(2) Betrifft eine Planstelle einen Arbeitsplatz mit behindertengerechter Ausstattung oder kann für diesen Arbeitsplatz eine behindertengerechte Ausstattung vorgesehen werden, kann die Ausschreibung auf Bewerber beschränkt werden, die die entsprechenden Behinderungen aufweisen.

(3) Die Ausschreibung ist im Landesamtsblatt für das Burgenland oder in sonstiger geeigneter Form kundzumachen. Für die Überreichung der schriftlich einzubringenden Bewerbungsgesuche ist eine Frist ab dem Tage der Herausgabe und Versendung des Landesamtsblattes zu setzen."

3. § 3 lautet:

"§ 3

(1) Dem nachfolgenden Verfahren zur Feststellung der Eignung sind jene Bewerber zu unterziehen, die

1. sich im Rahmen einer Ausschreibung beworben haben, die Tätigkeiten zum Inhalt hat, deren Dauer drei Monate übersteigt, und die die im § 2 Abs. 1 Z. 2 und 3 angeführten Erfordernisse für die angestrebte Verwendung erfüllen sowie sich spätestens am letzten Tag der in der Ausschreibung angeführten Bewerbungsfrist beworben haben oder
2. als Bedienstete gemäß § 1 Abs. 2 Z. 1 ein unbefristetes Dienstverhältnis oder eine Verwendung, die in der genannten Bestimmung nicht angeführt ist, anstreben, oder
3. sich gemäß § 1 Abs. 2 Z. 3 außerhalb einer Ausschreibung bewerben.

(2) Zur Feststellung der Eignung von Bewerbern ist beim Amt der Burgenländischen Landesregierung eine Kommission einzurichten (Objektivierungskommission)."

4. § 7 Abs. 2 lautet:

"(2) Bei der Aufnahme von Bediensteten für eine Planstelle im gehobenen Dienst, im Fachdienst oder im mittleren Dienst ist durch eine beim Amt der Landesregierung einzurichtende Beurteilungskommission, die aus zwei von der Landesregierung aus dem Personalstand der Landesbediensteten zu bestellenden Mitgliedern besteht, ein Aufnahmetest durchzuführen."

5. § 7 Abs. 3 erhält die Absatzbezeichnung "(6)", nach Abs. 2 werden folgende Absätze 3 bis 5 eingefügt:

"(3) Die gemäß Abs. 2 durchzuführenden Tests sind von der Beurteilungskommission erforderlichenfalls unter Mitwirkung eines entsprechend geeigneten Managements- und Personalberatungsunternehmens in einer solchen Zahl von Varianten (Testbatterien) zu erstellen, daß eine Vorhersehbarkeit der zu erfüllenden Aufgaben ausgeschlossen ist.

(4) Der Vorsitzende der Objektivierungskommission hat unmittelbar vor der Durchführung des Aufnahmetests zu bestimmen, welche Testbatterie anzuwenden ist.

(5) Das Ergebnis des Aufnahmetests und die von den Bewerbern vorgelegten Unterlagen sind der Objektivierungskommission vorzulegen. § 6 gilt sinngemäß."

6. § 11 Abs. 2 lautet:

"(2) Nach der Entscheidung über die Besetzung der Planstelle hat die Landesregierung alle Bewerber, die nicht berücksichtigt worden sind, formlos zu verständigen."

7. § 12 lautet:

"§ 12

Bei der Bestellung des Landesamtsdirektors, der Abteilungsvorstände des Amtes der Landesregierung, der Bezirkshauptmänner und der Leiter der sonstigen Dienststellen und Anstalten des Landes sind die Bestimmungen der § 1 bis 11 mit Ausnahme der des § 7 Abs. 2 bis 5 sinngemäß anzuwenden."

8. § 13 lautet:

"§ 13

Soweit in diesem Gesetz personenbezogene Bezeichnungen nur in männlicher Form angeführt sind, beziehen sie sich auf Frauen

und Männer in gleicher Weise. Bei der Anwendung auf bestimmte Personen ist die jeweils geschlechtsspezifische Form zu verwenden."

9. § 14 1. Satz lautet:

"Die Landesregierung hat dem Landtag jährlich über die auf Grund dieses Gesetzes unter Befassung der Objektivierungskommission getätigten Erstaufnahmen und Bestellungen zu berichten."

Artikel II

Das Gesetz über den Unabhängigen Verwaltungssenat Burgenland, LGBl.Nr. 84/1990, wird wie folgt geändert:

§ 3 Abs. 3 lautet:

"(3) Auf Ernennungen und Wiederernennungen der Mitglieder des Unabhängigen Verwaltungssenates (§ 20 Abs. 1 bis 3 des Landesbeamtengesetzes 1985 in der jeweils geltenden Fassung) sind die §§ 1 bis 6, 7 Abs. 6, 8 bis 11 und 14, auf die Ernennung und Wiederernennung des Vorsitzenden des Unabhängigen Verwaltungssenates überdies § 7 Abs. 1 des Objektivierungsgesetzes, LGBl.Nr. 56/1988 in der jeweils geltenden Fassung, sinngemäß anzuwenden."

Artikel III

Dieses Gesetz tritt mit 1. Mai 1994 in Kraft.

E r l ä u t e r u n g e n

Allgemeiner Teil

Am 13. Oktober 1988 ist das Gesetz, mit dem Bestimmungen über die Aufnahme von Bediensteten in den Landesdienst und die Besetzung bestimmter leitender Funktionen getroffen werden (Objektivierungsgesetz), in Kraft getreten. Drei Jahre Erfahrung mit dem Objektivierungsgesetz zeigen, daß bei der Vollziehung Probleme auftreten, die im Interesse der Zweckmäßigkeit und Effektivität des Auswahlverfahrens einer dringenden Lösung bedürfen. Überdies erscheint es notwendig, bei der Neuaufnahme von Landesbediensteten die seit dem Inkrafttreten des Objektivierungsgesetzes teilweise wesentlich geänderten Arbeitsmarktverhältnisse zu berücksichtigen. Ziel der Neuregelung soll es sein,

- den Personalbedarf des Landes im Interesse einer geordneten Landesverwaltung optimal zu befriedigen,
- dem Gebot der Sachlichkeit und Objektivität durch geeignete Selektionsmechanismen Rechnung zu tragen und
- den mit dem Objektivierungsverfahren verbundenen Verwaltungsaufwand in einem vertretbaren Rahmen zu halten.

Der Erreichung dieser Zielsetzung dienen folgende Neuerungen im Vergleich zum bisher geltenden Objektivierungsgesetz.

1. Neufassung des Kataloges von Fällen, in denen ein Ausschreibungsverfahren, ein Eignungsprüfungsverfahren oder ein Ausschreibungs- und Eignungsprüfungsverfahren nicht durchzuführen ist.

Die derzeit normierte Pflicht, Neuaufnahmen in den Landesdienst nur auf Grund einer öffentlichen Ausschreibung

durchzuführen und die Aufnahmewerber ausnahmslos einem Eignungsprüfungsverfahren zu unterziehen, nimmt auf die Bedürfnisse einer modernen Personalverwaltung keine Rücksicht. In Zukunft soll daher ein Ausschreibungs- und Überprüfungsverfahren nur mehr dort stattfinden, wo es sinnvoll erscheint. Der Sinn einer öffentlichen Stellenausschreibung liegt darin, einer möglichst großen Zahl von Interessenten Gelegenheit zur Bewerbung zu geben und damit den Dienstgeber in die Lage zu versetzen, aus einer breiten Palette von Bewerbern den bestgeeigneten auszuwählen. Ein Interesse des Landes an einer Stellenausschreibung ist in folgenden Fällen nicht gegeben:

- bei der Aufnahme eines oder einer geeigneten Bediensteten einer Gebietskörperschaft oder eines Gemeindeverbandes
- bei der Besetzung von Planstellen für Verwendungen, die auf Grund der Arbeitsmarktlage infolge geringen Angebotes von Arbeitnehmern als Mangelberufe anzusehen sind (als Mangelberuf soll eine Verwendung gelten, für die sich im Rahmen einer Ausschreibung weniger Personen beworben haben, als Planstellen ausgeschrieben worden sind); die Durchführung eines zeitaufwendigen Ausschreibungsverfahrens würde in diesem Fall dem Interesse des Landes an einer effizienten Personalbeschaffung zuwiderlaufen; dem Verfahren zur Feststellung der Eignung sollen diese Bewerber aber unterzogen werden
- bei der befristeten Aufnahme von Bediensteten für Tätigkeiten in politischen Büros; in Ansehung der besonderen Vertrauensstellung, die diese Bediensteten bekleiden, ist eine freihändige Vergabe der Planstelle sachlich gerechtfertigt; diese Bediensteten sind jedoch dem Verfahren zur Feststellung der Eignung zu unterziehen, wenn sie ein Dauerdienstverhältnis oder eine Verwendungsänderung anstreben.

Die Verwaltungspraxis bei der Aufnahme von Ferialpraktikanten soll beibehalten aber auf eine gesetzliche Grundlage gestellt werden. Demgemäß dürfen Ferialpraktikanten nur nach durchgeführter Ausschreibung jedoch ohne Eignungsprüfung aufgenommen werden.

Die präzise Festlegung der Ausnahmen von der grundsätzlich bestehenden generellen Ausschreibungs- und Eignungsprüfungspflicht macht die derzeit geltende Ausnahmebestimmung des § 13 entbehrlich. Sie soll daher aufgehoben werden.

2. Verstärkte Berücksichtigung der berechtigten Forderung behinderter Menschen nach Eingliederung in den Arbeitsprozeß durch die gesetzliche Verankerung der Möglichkeit, Behindertenplanstellen gezielt auszuschreiben.
3. Unterstützung einer ordnungsgemäßen Personalbewirtschaftung durch flexiblere Handhabung der Bewerbungsfristen.
4. Beseitigung der Begründungspflicht gegenüber nicht zum Zuge gekommenen Aufnahmewerbern im Interesse des Datenschutzes und der Verwaltungsökonomie.
5. Erstellung mehrerer Testverfahren für jede Verwendungsgruppe, um zu verhindern, daß einzelne Bewerber durch Kenntnis der beim Aufnahmetest zu lösenden Aufgaben einen Vorteil gegenüber den anderen Bewerbern genießen; Auswahl des jeweils anzuwendenden Testpaketes durch den Vorsitzenden der Objektivierungskommission.
6. Erweiterung des Anwendungsbereiches des Objektivierungsgesetzes auf folgende Fälle:
 - Aufnahme von Kollektivvertragsbediensteten
 - Bestellung des Landesamtsdirektors
 - Bestellung des Vorsitzenden des Unabhängigen Verwaltungssenates
 - Bestellung des Direktors des Landeskrollamtes.

7. Einholung einer Stellungnahme eines Personalberatungsbüros bei der Auswahl von Führungskräften; im Gegensatz zu Neuaufnahmen im "Höheren Dienst" sollen die Bewerber um eine ausgeschriebene Führungsposition keinem Eignungstest unterzogen sondern mit ihnen lediglich ein Bewerbungsgespräch durch einen entsprechend geeigneten Personalberater geführt werden; über das Ergebnis dieses Gespräches soll der Personalberater der Objektivierungskommission berichten.

V o r b l a t t

Problem:

1. Nach der geltenden Rechtslage ist die Neuaufnahme von Be-
diensteten in den Landesdienst grundsätzlich nur auf Grund
einer Ausschreibung und eines institutionalisierten Eignungs-
prüfungsverfahrens zulässig. Die Vollzugspraxis zeigt, daß
einerseits die lange Verfahrensdauer bei Personalaufnahmen der
rechtzeitigen Personalbedarfsabdeckung in bestimmten Bereichen
der Landesverwaltung entgegensteht und andererseits ein
Ausschreibungs- und Überprüfungsverfahren bei der Aufnahme
solcher Personen entbehrlich erscheint, die sich im Dienst
einer Gebietskörperschaft bewährt haben.
2. Das Objektivierungsgesetz schreibt die Durchführung eines
Eignungsprüfungsverfahrens auch bei der Aufnahme von Ferial-
praktikanten vor, obwohl diese in der Regel nur einen Monat
beschäftigt werden.
3. Das Objektivierungsgesetz gibt derzeit nicht die Möglichkeit,
die Ausschreibung auf behinderte Bewerber zu beschränken.
4. Derzeit ist eine starre Ausschreibungsfrist von vier Wochen
vorgesehen, was sich in der Praxis als unzweckmäßig erweist.
5. Nach der geltenden Rechtslage sind Bewerber, die bei der
Besetzung der ausgeschriebenen Stelle nicht berücksichtigt
wurden, unter Angabe der Gründe der Nichtberücksichtigung
schriftlich zu verständigen. Der Grund für die Nichtberück-
sichtigung liegt in der Regel darin, daß der Bewerber beim
Eignungstest schlechter abgeschnitten hat als seine Mitbe-
werber. Das Testergebnis ist aber nur dann aussagekräftig,
wenn dem Bewerber nicht nur die von ihm sondern auch von
seinen Mitbewerbern erreichte Punkteanzahl bekanntgegeben

wird. Einer solchen Vorgangsweise steht allerdings das verfassungsgesetzlich gewährleistete Recht auf Datenschutz entgegen.

6. Die Beurteilungskommission ist verpflichtet, das bei der Durchführung von Aufnahmetests einzuhaltende Testverfahren zu erstellen. Die Verpflichtung zur Erstellung unterschiedlicher Testbatterien zum Zwecke der Vermeidung der Vorhersehbarkeit der von den Bewerbern zu lösenden Aufgaben besteht derzeit nicht. Ein das Testergebnis verzerrender Informationsvorsprung einzelner Bewerber kann daher nicht ausgeschlossen werden.
7. Die Erstaufnahme von Kollektivvertragsbediensteten ist aus sachlich nicht gerechtfertigtem Grund von der Anwendung des Objektivierungsgesetzes ausgenommen.
8. Die Bestellung des Landesamtsdirektors, des Vorsitzenden des Unabhängigen Verwaltungssenates Burgenland und des Direktors des Landeskontrollamtes ist vom Anwendungsbereich des Objektivierungsgesetzes nicht erfaßt.
9. Die Vollzugspraxis zeigt, daß jeder Personalbedarf so zeitgerecht vorhergesehen werden kann, daß die Durchführung des gesetzlichen Ausschreibungs- und Überprüfungsverfahrens auch ohne Beeinträchtigung eines geordneten Dienstbetriebes bei jeder Neuaufnahme zumutbar ist.
10. Bei der Besetzung leitender Funktionen im Landesdienst ist die Heranziehung eines privaten Personalberatungsunternehmens derzeit nicht vorgesehen.

Ziel:

1. Beschleunigung des Aufnahmeverfahrens für bestimmte Verwendungen.
2. Vereinfachung bei der Aufnahme von kurzzeitig Beschäftigten, wie Ferialpraktikanten.

3. Schaffung der Möglichkeit, die Ausschreibung bestimmter geeigneter Arbeitsplätze gezielt auf behinderte Menschen zu beschränken.
4. Einräumung freien Ermessens bei der Gestaltung der Bewerbungsfrist.
5. Formlose Verständigung aller nicht zum Zuge gekommenen Bewerber.
6. Erstellung mehrerer Testbatterien innerhalb jeder Verwendungsgruppe.
7. Einbeziehung der Erstaufnahme von nach dem Kollektivvertrag zu entlohnenden Bediensteten in den Anwendungsbereich des Objektivierungsgesetzes.
8. Ausdehnung der Bestimmungen über die Bestellung leitender Funktionsträger auf die Bestellung des Landesamtsdirektors und der Leiter aller - somit auch nicht nachgeordneter - Dienststellen und Anstalten des Landes.
9. Durchführung eines Ausschreibungs- und Überprüfungsverfahrens auch beim Abschluß von einjährigen Zeitverträgen zur Deckung eines dringenden Personalbedarfes.
10. Verstärkung der Objektivität und Sachlichkeit bei der Auswahl von Führungskräften.

Lösung:

1. Weder ein Ausschreibungsverfahren noch ein Eignungsprüfungsverfahren ist durchzuführen
 - bei der Besetzung einer Planstelle mit einem oder einer geeigneten Bediensteten einer inländischen Gebietskörperschaft oder eines Gemeindeverbandes.

- für die Begründung eines befristeten Dienstverhältnisses für Tätigkeiten im Rahmen des Büros eines Mitgliedes der Landesregierung oder des Büros eines Landtagsklubs.
2. Ein Ausschreibungsverfahren ohne Eignungsprüfungsverfahren ist durchzuführen, wenn die Dauer der ausgeschriebenen Verwendung drei Monate nicht übersteigt.
 3. Ein Eignungsprüfungsverfahren ohne vorangegangene Ausschreibung ist durchzuführen
 - wenn innerhalb eines Jahres nach erfolgloser Ausschreibung einer oder mehrerer Planstellen eine Bewerbung um eine solche Planstelle einlangt (Mangelberufe)
 - wenn ein ohne Ausschreibung befristet aufgenommener Bediensteter im Büro eines Regierungsmitgliedes oder im Büro eines Landtagsklubs eine Verlängerung seines Dienstverhältnisses oder eine Verwendungsänderung anstrebt.
 4. Für die Überreichung der Bewerbungsgesuche soll von der ausschreibenden Stelle eine gesetzlich nicht näher determinierte Bewerbungsfrist gesetzt werden.
 5. Nach der Entscheidung über die Besetzung der Planstelle sollen alle Bewerber, die nicht berücksichtigt worden sind, formlos verständigt werden.
 6. Die Eignungstests sollen in einer solchen Zahl von Varianten erstellt werden, daß eine Vorhersehbarkeit der zu erfüllenden Aufgaben ausgeschlossen ist. Die Auswahl der jeweils einzusetzenden Testbatterie soll dem Vorsitzenden der Objektivierungskommission vorbehalten bleiben und von diesem unmittelbar vor der Durchführung der Eignungsprüfung getroffen werden.
 7. Der Erstaufnahme von nach einem Kollektivvertrag zu entlohnenden Bediensteten soll sowohl eine Ausschreibung als auch ein Überprüfungsverfahren vorangehen.

8. Die Objektivierung bei der Auswahl von Führungskräften soll auf die Bestellung des Landesamtsdirektors, des Vorsitzenden des Unabhängigen Verwaltungssenates und des Direktors des Landeskrollamtes ausgeweitet werden.
9. Ersatzlose Aufhebung der Ausnahmebestimmung des § 13 des Objektivierungsgesetzes.
10. Verpflichtung der Objektivierungskommission, ihre Empfehlung zur Besetzung einer ausgeschriebenen leitenden Position auf die Stellungnahme eines privaten Personalberatungsunternehmens zu stützen. Diese Stellungnahme soll aber nur aufgrund strukturierter Interviews der Bewerber - somit ohne Eignungsprüfung - abgegeben werden.

Alternativen:

Beibehaltung des derzeitigen unbefriedigenden Rechtszustandes.

EG-Veträglichkeit:

Im EG-Rechtsbesitzbestand sind Regelungen in dem vom vorliegenden Entwurf erfaßten Sachbereich nicht zu finden.

Kosten:

Die mit der vorgeschlagenen legislatischen Maßnahme verbundenen Kosten sind nur schwer abschätzbar. Mehraufwendungen könnten sich aus der Verpflichtung zur Erstellung der Aufnahmetests in mehreren Varianten und aus der Heranziehung eines Personalberatungsunternehmens bei der Auswahl von Führungskräften ergeben.

Besondere Bemerkungen

Zu Art. I Z. 1 und 8 (§§ 1 und 13 Objektivierungsgesetz):

§ 1 Objektivierungsgesetz erlaubt die Besetzung einer freien Planstelle im Landesdienst nur nach vorangegangener öffentlicher Ausschreibung. Aus den §§ 1 und 13 leg.cit ergeben sich derzeit folgende Ausnahmen von der Ausschreibungspflicht:

1. Aufnahme einer Person, die bereits in einem Dienstverhältnis zum Land steht oder stand (z.B. Pragmatisierung eines Landesvertragsbediensteten)
2. Aufnahme von Landeslehrern (Anwendungsbereich: LDG 1984, LLDG 1985, Landesvertragslehrergesetz oder Land- und forstwirtschaftliches Landesvertragslehrergesetz) - Gesetzgebungskompetenz Bund
3. Aufnahme von Kollektivvertragsbediensteten
4. Befristete Aufnahme eines Vertragsbediensteten in der Höchstdauer eines Jahres im Falle eines dringenden Personalbedarfes zur Vermeidung von Beeinträchtigungen im Dienstbetrieb

Die unter den Punkten 3. und 4. angeführten Fälle sollen nach dem vorliegenden Entwurf nicht mehr vom Anwendungsbereich des Objektivierungsgesetzes ausgenommen sein. Somit müssen auch Personen, die erstmals in den Landesdienst aufgenommen und entweder nach einem Kollektivvertrag oder nach einem Zeitvertrag gemäß VBG 1948 entlohnt werden, sich im Rahmen einer öffentlichen Ausschreibung bewerben.

Personalaufnahmen ohne vorangegangene Ausschreibung sollen daher in Zukunft nur mehr in den unter den Punkten 1. (keine Erstaufnahme) und 2. (Landeslehrer, für die die Regelungskompetenz beim Bund liegt) bezeichneten sowie in den nachstehend angeführten Fällen zulässig sein:

1. für die Begründung eines befristeten Dienstverhältnisses, wenn Gegenstand eine Verwendung im Büro eines Mitgliedes der Landesregierung oder im Büro eines Landtagsklubs ist,
2. bei Besetzung einer Planstelle mit einem oder einer geeigneten Bediensteten einer inländischen Gebietskörperschaft oder eines Gemeindeverbandes und
3. wenn nach einer Ausschreibung weniger Bewerber, die die Ausschreibungsbedingungen gemäß § 2 Abs. 1 und 2 erfüllen, vorhanden sind, als Planstellen zu besetzen sind; dies gilt für die Besetzung einer solchen Planstelle und für die Dauer eines Jahres ab dem Zeitpunkt des Ablaufes der Bewerbungsfrist.

Zu Art. I Z 2 (§ 2 Objektivierungsgesetz):

§ 2 Abs. 2 bietet die Möglichkeit, die Ausschreibung auf behinderte Bewerber zu beschränken, wenn die Planstelle einen Arbeitsplatz betrifft, der speziell für Behinderte geeignet ist.

Im Interesse der Raschheit und Flexibilität bei Personalaufnahmen soll die starre Bewerbungsfrist von vier Wochen gestrichen werden. Die ausschreibende Stelle hat eine Bewerbungsfrist festzusetzen, deren Länge im Gesetz nicht näher bestimmt ist und die sich zweckmäßigerweise nach personalbedarfs- und arbeitsmarktbezogenen Determinanten, wie Dringlichkeitsgrad der Besetzung oder Zahl der zu erwartenden Bewerbungen, richten wird.

Zu Art. I Z. 3 und 7 (§§ 3 und 12 Objektivierungsgesetz):

Nach der derzeitigen Rechtslage ist vorgesehen, daß sich alle Bewerber um eine nach dem Objektivierungsgesetz ausgeschriebene Planstelle einem Eignungsfeststellungsverfahren von der Objektivierungskommission zu unterziehen haben. Nach dem vorliegenden Entwurf soll in folgenden Fällen ein Eignungsprüfungsverfahren nicht mehr durchgeführt werden:

1. Bei der Besetzung einer Planstelle mit einem oder einer geeigneten Bediensteten einer inländischen Gebietskörperschaft oder eines Gemeindeverbandes;
2. für die Begründung eines befristeten Dienstverhältnisses für Tätigkeiten im Rahmen des Büros eines Mitgliedes der Landesregierung oder des Büros eines Landtagsklubs;
3. wenn die Dauer der ausgeschriebenen Verwendung drei Monate nicht übersteigt (z.B. Ferialpraktikanten).

Andererseits soll das Eignungsfeststellungsverfahren bei der Besetzung leitender Funktionen ausgebaut werden.

Während nach der geltenden Rechtslage die Eignung der Bewerber um ausgeschriebene Führungspositionen von der Objektivierungskommission lediglich auf Grund der Bewerbungsunterlagen und einer persönlichen Anhörung zu prüfen ist, soll nach dem Vorschlag dieses Gesetzentwurfes ein Personalberatungsunternehmen die Bewerber interviewen (Objektivierungsgespräch) und auf der Grundlage dieses Interviews eine Stellungnahme abgeben. Die Objektivierungskommission hat diese Stellungnahme bei der Beschlußfassung über die Besetzungsempfehlung zu berücksichtigen.

Dieses Ergebnis wird rechtstechnisch dadurch erreicht, daß die Bestimmung des § 7 Abs. 1 bei der Bestellung der im § 12 angeführten leitenden Funktionsträger für sinngemäß anwendbar erklärt wird.

Zu Art. I Z. 4 und 5 (§ 7 Abs. 2 bis 5 Objektivierungsgesetz):

Die Bewerber um Planstellen im gehobenen Dienst, im Fachdienst oder im mittleren Dienst sind einem Aufnahmetest durch eine Beurteilungskommission zu unterziehen. Zweck dieses Tests ist es, die Persönlichkeitsstruktur des Bewerbers klarzustellen, um beurteilen zu können, ob der Bewerber jene Persönlichkeitsmerkmale (Charakterzüge) aufweist, die ihn für die angestrebte Verwendung geeignet erscheinen lassen. Die zu untersuchenden objektivierbaren Personen-

merkmale werden - verwendungsgruppenbezogen - in standardisierter Form erfaßt. Mangels einer gesetzlichen Verpflichtung zur Erstellung mehrerer Testbatterien für eine Verwendungsgruppe kann nicht ausgeschlossen werden, daß einzelnen Bewerbern die beim Test zu beantwortenden Fragen schon vorher bekannt sind. Im Interesse der Chancengleichheit soll die Vorhersehbarkeit der zu lösenden Aufgaben dadurch ausgeschlossen werden, daß für jede Verwendungsgruppe mehrere Testbatterien zu erstellen sind und daß die Auswahl der jeweils anzuwendenden Variante vom Vorsitzenden der Objektivierungskommission, sohin einem Richter, getroffen wird. Aus Gründen der Sparsamkeit soll jedoch die Beurteilungskommission nicht mehr gezwungen sein, bei der Erstellung der Testbatterien ein privates Personalberatungsbüro heranzuziehen.

Zu Art. I Z. 6 (§ 11 Abs. 2 Objektivierungsgesetz):

Nach der geltenden Rechtslage sind Bewerber, die bei der Besetzung der ausgeschriebenen Stelle nicht berücksichtigt wurden, unter Angabe der Gründe der Nichtberücksichtigung schriftlich zu verständigen. Der Grund für die Nichtberücksichtigung liegt in der Regel darin, daß der Bewerber beim Eignungstest schlechter abgeschnitten hat als seine Mitbewerber. Das Testergebnis ist aber nur dann aussagekräftig, wenn dem Bewerber nicht nur die von ihm sondern auch von seinen Mitbewerbern erreichte Punkteanzahl bekanntgegeben wird. Einer solchen Vorgangsweise steht allerdings das verfassungsgesetzlich gewährleistete Recht auf Datenschutz entgegen. Überdies erfordert die Begründung jedes einzelnen Ablehnungsschreibens einen nicht vertretbaren Verwaltungsaufwand, insbesondere bei Aufnahmeverfahren mit einer großen Bewerberzahl.

Der vorliegende Entwurf sieht daher vor, daß nach der Entscheidung über die Besetzung der Planstelllle alle Bewerber, die nicht berücksichtigt worden sind, bloß formlos verständigt werden.

Zu Art. I Z. 7 (§ 12 Objektivierungsgesetz):

Dem Verfahren zur Objektivierung bei der Auswahl von Führungskräften sind nach der derzeitigen Rechtslage alle Bewerber um die ausgeschriebenen Funktionen eines Abteilungsvorstandes, eines Bezirkshauptmannes und des Leiters einer sonstigen nachgeordneten Dienststelle oder Anstalt zu unterziehen.

Die Bestellung des Landesamtsdirektors und die Bestellung der Leiter sonstiger nicht nachgeordneter Dienststellen, wie des Direktors des Landeskontrollamtes und des Vorsitzenden des Unabhängigen Verwaltungssenates Burgenland, ist im Objektivierungsgesetz nicht geregelt. Diese sachlich nicht begründete Gesetzeslücke soll durch die im Entwurf vorgeschlagene Neuregelung aufgefüllt werden.

Die Herausnahme der Besetzung leitender Funktionen in den Burgenländischen Krankenhäusern aus dem Anwendungsbereich des Objektivierungsgesetzes hat keinen normativen sondern lediglich rechtsbereinigenden Charakter. Die Anwendung des Objektivierungsgesetzes auf die Bestellung der Spitzenfunktionäre in den Spitälern wurde bereits durch das Gesetz vom 22. Oktober 1992 über die Zuweisung von Landesbediensteten und die Übertragung von Aufgaben an die Krankenanstaltenges.m.b.H. Burgenland, LGBI.Nr. 1/1993, ausgeschlossen.

Zur sinngemäßen Anwendung des § 7 Abs. 1 Objektivierungsgesetz auf die Bestellungsfälle des § 12 leg.cit. siehe die Erläuterungen zu Art. I Z. 3.

Zu Art. I Z. 8 (§ 13 Objektivierungsgesetz):

Durch diese Bestimmung wird der Grundsatz der sprachlichen Gleichbehandlung der Geschlechter für den Anwendungsbereich des Objektivierungsgesetzes normiert.